

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA PADA PT. ADIKENCANA
MAHKOTABUANA DI KARANGANYAR
TAHUN 2014**



Usulan Penelitian Diajukan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
pada Program Studi Pendidikan Akuntansi

Diajukan Oleh:

BIMA SAPUTRA

A 210 110 162

**PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
JUNI, 2015**

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini,

Nama : Bima Saputra

NIM : A 210110162

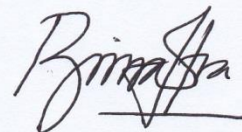
Program Studi : Pendidikan Akuntansi

Judul Artikel Publikasi : **KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI
MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
PADA PT. ADIKENCANA MAHKOTABUANA DI
KARANGANYAR TAHUN 2014**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa artikel publikasi yang saya serahkan ini benar-benar hasil karya saya sendiri dan bebas plagiat karya orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu/dikutip dalam naskah dan disebutkan pada daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini hasil plagiat, saya bertanggung jawab sepenuhnya dan bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Surakarta, 29 Juni 2015

Yang membuat pernyataan,



Bima Saputra

NIM: A 210110162

PERSETUJUAN

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT. ADIKENCANA
MAHKOTABUANA DI KARANGANYAR
TAHUN 2014**

Diajukan Oleh :

**BIMA SAPUTRA
A 210110162**

Artikel Publikasi ini telah disetujui oleh pembimbing skripsi
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas
Muhammadiyah Surakarta untuk dipertanggungjawabkan di
hadapan tim penguji skripsi

Surakarta, 29 Juni 2015



Dra. Hj. Titik Asmawati, SE. M.Si
NIK : 135



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Jl. A. Yani Pabelan, Kartasura Telp. (0271) 717417 Ext. 188 Tromol Pos I Surakarta 57102

Website: <http://www.ums.ac.id> Email: ums@ums.ac.id

Surat Persetujuan Artikel Publikasi Ilmiah

Yang bertanda tangan di bawah ini pembimbing skripsi/tugas akhir :

Nama : Dra. Titik Asmawati, SE, M.Si

NIK : 153

Telah membaca dan mencermati naskah artikel publikasi ilmiah, yang merupakan ringkasan skripsi/tugas akhir dari mahasiswa:

Nama : Bima Saputra

NIM : A 210 110 162

Program Studi : Pendidikan Akuntansi

Judul Skripsi : KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT. ADIKENCANA MAHKOTABUANA DI KARANGANYAR TAHUN 2014

Naskah artikel tersebut, layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan.

Demikian persetujuan dibuat, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Surakarta, 29 Juni 2014

Pembimbing,

Dra. Titik Asmawati, SE, M.Si.

NIK. 153

ABSTRAK

KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT. ADIKENCANA MAHKOTABUANA DI KARANGANYAR TAHUN 2014

Bima Saputra. A 210 110 162. Program Studi Pendidikan Akuntansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adikencana Mahkotabuana di Karanganyar. 2) Pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adikencana Mahkotabuana di Karanganyar. 3) Pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adikencana Mahkotabuana di Karanganyar. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif asosiatif yang kesimpulannya diperoleh berdasarkan pada hasil analisis statistik. Penelitian ini mengambil lokasi PT. ADIKENCANA MAHKOTABUANA DI KARANGANYAR. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumen dan angket yang telah diuji coba dengan uji normalitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil dari analisis regresi diperoleh persamaan regresi; $Y = 15,494 + 0,156(X_1) + 0,244(X_2)$, yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja, berdasarkan analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa: 1) motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari analisis yang memperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,944 > 1,983$ dengan signifikansi $0,004 < 0,05$. 2) lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Hal ini terbukti dari hasil analisis regresi yang memperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,542 > 1,983$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. 3) motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan hasil analisis regresi yang memperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $13,678 > 3,085$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel motivasi kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 8,99 %. Variabel lingkungan kerja memberi sumbangan efektif 12,16%, sehingga total efektif keduanya sebesar 21,1%, sedangkan 79,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja.

PENDAHULUAN

Dalam masyarakat berkembang, Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting dimana sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal di dalam perusahaan yang dapat diwujudkan menjadi potensi yang nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi perusahaan. Pada setiap perusahaan faktor tenaga kerja manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Sumber Daya Manusia yang berkualitas bisa dilihat dari hasil kerjanya, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah bagaimana seorang karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Misalnya bagaimana cara mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik, karena manusia bisa menjadi pusat persoalan bagi perusahaan apabila potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal.

Motivasi atau dorongan yang ada di dalam diri karyawan harus dikembangkan untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam mencapai tujuan. Pemberian motivasi juga berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mampu mengembangkan kemampuan dan merupakan dorongan semaksimal mungkin karyawan untuk berprestasi. Menurut Jackson (2001:90) "Motivasi merupakan hal terpenting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan perhatian sumber daya manusia lainnya berhubungan dengan motivasi tersebut". Karyawan yang mempunyai motivasi kerja rendah biasanya akan terjadi kesulitan dalam tugas dan pekerjaannya sehingga akan menyerah pada keadaan dari pada berusaha untuk mengatasinya. Berbeda dengan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, apabila terjadi kesulitan dalam

menjalankan tugas dan pekerjaannya maka mereka akan berusaha untuk mengatasinya.

Karyawan akan lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja apabila kondisi lingkungan kerja di perusahaan sangat mendukung, nyaman dan aman. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2004:183) adalah: “Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diemban”. Kondisi materiil yaitu menyangkut ventilasi yang baik, sirkulasi udara, cahaya dan sebagainya. Sedangkan kondisi psikologis menyangkut hal-hal seperti kalimat yang salah ucap, salah interpretasi, salah informasi, sugesti yang dipaksakan dan sebagainya

Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan alat-alat serta peralatan yang memadai. Menurut Siagian (2001: 295) “Situasi lingkungan kerja turut berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seseorang”. Hal ini juga dikemukakan oleh Purwanto (2000: 72), bahwa lingkungan meliputi semua kondisi dalam dunia ini yang dengan cara-cara tertentu mempengaruhi tingkah laku seseorang pada pertumbuhan, perkembangan dan proses hidup. Sebenarnya banyak faktor lain yang berpotensi mempengaruhi tingkah laku, namun secara nyata sesuatu yang ada di sekelilingnya benar-benar berhubungan secara langsung dan dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Berdasarkan hasil observasi, menurut pimpinan PT. ADIKENCANA MAHKOTABUANA bahwa para karyawan merasa terganggu dengan lingkungan yang tidak bersih dan kurang nyaman, sehingga para karyawan tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain masalah pada lingkungan, pimpinan juga mengungkapkan bahwa kurangnya semangat dan motivasi dari para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari uraian dan hasil observasi di atas maka peneliti terdorong untuk mengkaji dan melakukan penelitian dengan judul **“KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT. ADIKENCANA MAHKOTABUANA DI KARANGANYAR TAHUN 2014”**.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adikencana Mahkotabuana di Karanganyar Tahun 2014. 2) Untuk Pengetahui pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adikencana Mahkotabuana di Karanganyar Tahun 2014. 3) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adikencana Mahkotabuana di Karanganyar Tahun 2014.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dengan memperoleh data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Adikencana Mahkotabuana di Karanganyar.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan bagian produksi PT. Adikencana Mahkotabuana Karanganyar sebanyak 150 karyawan. Sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 105 karyawan sesuai tabel Krecjie. Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Propotionate Simple Random Sampling*.

Teknik pengumpulan data merupakan suatu usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilaksanakan secara sistematis dengan prosedur yang standar. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode angket dan metode dokumentasi yang terlebih dahulu membuat kisi-kisi angket sebelum diuji coba dan diuji validitas dan reliabilitas.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, uji R^2 , dan sumbangan relatif dan efektif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji validitas diketahui bahwa semua item pernyataan dari variabel kinerja karyawan (Y), motivasi kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2) dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $<$

0,05. Berdasarkan uji reliabilitas semua item dinyatakan reliabel karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan r_{tabel} 0,444 variabel kinerja karyawan 0,795, motivasi kerja 0,889, dan lingkungan kerja 0,785.

Hasil uji prasyarat analisis dari uji normalitas yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi variabel dependen, variabel independen, atau keduanya memiliki distribusi normal atau mendekati normal yang menggunakan teknik uji *Liliefors* atau dalam program SPSS disebut juga dengan *Kolmogorov-Smirnov* menyimpulkan bahwa data dari kinerja karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dengan $L_{hitung} < L_{tabel}$. Untuk variabel kinerja karyawan yaitu sebesar $0,200 < 0,0798$ atau nilai signifikansi sebesar 0,200. Variabel motivasi kerja $0,120 < 0,0798$ atau nilai signifikansi sebesar 0,200. Variabel lingkungan kerja yaitu sebesar $0,052 < 0,0798$ atau nilai signifikansi 0,200.

Hasil uji prasyarat analisis dari uji linearitas yang digunakan untuk mengetahui apakah model hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat merupakan garis lurus (hubungan linear) atau untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear atau tidak yang menggunakan bantuan *SPSS For Windows 15.0* antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa mempunyai hubungan linear dengan $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $1,608 < 1,689$ dan dengan nilai signifikansi $0,073 > 0,05$. Dan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan $0,522 < 1,761$ dan nilai signifikansi $0,940 > 0,05$.

Uji prasyarat analisis telah terpenuhi, kemudian dilakukan analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan *SPSS For Windows 15.0*. hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi linear yaitu $Y = 15,494 + 0,154 (X_1) + 0,244 (X_2)$. Berdasarkan persamaan tersebut terlihat bahwa koefisien regresi dari masing-masing variabel independen bernilai positif antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

Variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. hasil uji hipotesis pertama diketahui bahwa koefisien arah regresi dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan` sebesar 0,154 atau bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan uji keberartian koefisien regresi linear berganda untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,944 > 1,984$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,004. Sumbangan relatif sebesar 42,61% dan sumbangan efektif sebesar 8,99%.

Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. hasil uji hipotesis kedua diketahui bahwa koefisien arah regresi dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,244 atau bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan uji keberartian koefisien regresi linear berganda untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan $3,542 > 1,984$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,001. Sumbangan relatif sebesar 57,63% dan sumbangan efektif sebesar 12,16 %.

Variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hasil uji F atau uji keberartian regresi linear berganda diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $16,678 > 3,07$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,000. Kemudian koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,211 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 21,1%. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa variabel motivasi kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 42,61% dan sumbangan efektif sebesar 8,99%. Variabel lingkungan kerja sumbangan relatif sebesar 57,63% dan sumbangan efektif 12,16%. Dengan membandingkan nilai sumbangan relatif dan sumbangan efektif, Nampak bahwa variabel lingkungan kerja memiliki kontribusi yang dominan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada halaman sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adikencana Mahkotabuana di Karanganyar Tahun 2014. 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adikencana

Mahkotabuana di Karanganyar Tahun 2014. 3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adikencana Mahkotabuana di Karanganyar Tahun 2014, artinya jika motivasi kerja semakin tinggi, lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan PT. Adikencana Mahkotabuana di Karanganyar Tahun 2014 semakin tinggi pula. Motivasi kerja dan lingkungan kerja bukan variabel yang dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi masih ada variabel lain yang mempengaruhi tetapi tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu. 2009. *Psikologi Umum*. Jakarta: PT. Raneka Cipta.
- Darmawan, H. Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya : Pena Semesta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jackson, Malthis. 2001. *Sumber daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito. 2004. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Raneka Cipta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Veitzal dan Riva'i. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: Grafindo Persada